

## **PLAN D'ACTION RÉGIONAL**

**2006-2007**

Emploi-Québec  
Région de la Capitale-Nationale

Adopté par le  
Conseil régional des partenaires du marché du travail  
le 7 février 2006

Direction de la planification, du partenariat et de  
l'information sur le marché du travail

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

## Table des matières

<b>Mot de la présidente et du directeur régional</b>	<b>3</b>
<b>Avant-propos</b>	<b>4</b>
<b>1. La mission d'Emploi-Québec et le contexte national</b>	<b>5</b>
<b>2. Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale</b>	<b>5</b>
2.1. Portrait de la communauté et de la main-d'œuvre de la région de la Capitale-Nationale <i>(Source : Statistique Canada, recensement de 2001)</i>	5
2.2. Portrait de la clientèle	6
2.3. Bilan de 2005	7
2.4. Un bref regard sur l'avenir	8
<b>3. Les défis organisationnels</b>	<b>9</b>
3.1. S'adapter à la réorganisation des services et à la modernisation gouvernementale	9
3.2. Maintenir et développer différents partenariats	10
3.3. Moduler l'organisation du travail afin de répondre aux besoins des diverses clientèles	10
3.4. Poursuivre la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT)	10
3.5. Mobiliser le personnel dans les périodes de changement	11
<b>4. Les orientations stratégiques</b>	<b>11</b>
<b>5. Les enjeux régionaux</b>	<b>12</b>
5.1. Enjeu 1 - Augmenter et améliorer l'offre de main-d'œuvre	12
5.1.1. Évaluation et accompagnement	12
5.1.2. Utilisation optimale de nos bassins de main-d'œuvre	13
5.1.3. Intervention sur le savoir être de la clientèle «individus»	13
5.2. Enjeu 2 - Optimiser nos interventions face à la demande de main-d'œuvre	14
5.2.1. Intervention en entreprise par regroupement	14
5.2.2. Intervention prioritaire auprès des très petites entreprises (TPE)	14
5.2.3. Utilisation de mesures incitatives auprès de l'ensemble des employeurs pour l'accueil des clientèles éloignées	15
5.3. Enjeu 3 - Favoriser le maintien en emploi	15
5.3.1. Sensibilisation des employeurs aux nouveaux enjeux du marché du travail	15
5.3.2. Utilisation optimale de la Mesure de formation employeurs	15
5.4. Enjeu 4 - Soutenir la qualification de la main-d'œuvre	15
5.4.1. Actualisation de nos achats de formation	17
5.4.2. Accès à la Mesure de formation générale et professionnelle	17
5.4.3. Accroissement de la qualification professionnelle ou du perfectionnement pour la clientèle en emploi et en situation de précarité et les travailleurs saisonniers	18
<b>6. La Table interrégionale</b>	<b>18</b>
<b>7. Investissement budgétaire 2006-2007 par regroupement de mesures</b>	<b>20</b>
<b>8. Annexes</b>	<b>21</b>
8.1. Répartition des budgets d'intervention du Fonds régional de développement du marché du travail	21
8.2. Fonds de développement du marché du travail : Budget préliminaire - Répartition locale du budget d'intervention 2006-2007	22
8.3. Tableau des indicateurs de résultats	23
8.4. Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail	24
8.5. Documents utilisés	25

## ***Mot de la présidente et du directeur régional***

Il nous fait plaisir, à titre de présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de directeur régional d'Emploi-Québec de la région de la Capitale-Nationale, de vous présenter le Plan d'action régional 2006-2007. Celui-ci a une portée d'un an mais les stratégies proposées, de même que les actions locales et régionales, s'inscrivent dans l'année deux d'une perspective triennale (2005-2008). Cette façon de faire permet une certaine stabilisation de nos pratiques d'intervention, tout en laissant place à des ajustements au moment des présentations annuelles du PAR.

Ce plan d'action se déploiera cette année dans un contexte de changement particulier. La convergence des réseaux d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu, d'une part, amènera une unicité de gestion dans les CLE et à la Direction régionale et la réorganisation des services, d'autre part, permettra certains regroupements de CLE et des modifications dans l'organisation du travail. Ces changements, qui visent une meilleure efficacité de nos services, devront être suivis de près. Plusieurs ajustements pourront être effectués afin de conserver la qualité des services à la clientèle.

Encore une fois, la planification stratégique régionale a fait l'objet de différentes consultations ayant permis certains ajustements qui bonifient les enjeux et les stratégies proposés.

Pour donner quelques exemples, nous avons tenu à affirmer davantage notre souci de transmettre une information sur le marché du travail qui est accessible et de qualité. En termes de créativité et d'innovation, nous avons prévu une ouverture encore plus grande à la réception d'idées ou de projets pouvant maximiser l'intégration au marché du travail de nos clientèles, en s'assurant de rejoindre tous les bassins potentiels et en particulier les immigrants. Aussi, nous voulons que nos interventions en entreprises touchent des problématiques prioritaires et rejoignent un grand nombre d'employeurs ciblés.

Ce plan d'action se veut un moyen d'actualiser nos efforts afin de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, d'intégrer en emploi les personnes qui sont près ou plus loin du marché du travail, de maintenir en emploi les personnes qui risquent d'être mises à pied et de préparer la main-d'œuvre de demain.

Il est important de mentionner que le Plan d'action régional (PAR) constitue une responsabilité majeure du Conseil régional. Ces partenaires ont donc été étroitement associés à sa préparation, par l'entremise d'un comité de travail du Conseil qui a suivi et validé les différentes étapes ainsi que les textes du plan d'action. La qualité de la collaboration des membres de ce comité, composé de mesdames Ginette Gauthier, Louise Lambert, Nicole Rousseau ainsi que de messieurs Bertrand Demers et Yves Fortin, mérite d'être soulignée.

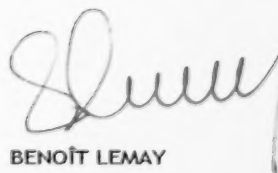
Enfin, il convient de mentionner que l'ensemble des membres du Conseil ont également eu l'occasion de valider, de bonifier et d'adopter la présente planification au cours des séances du 6 décembre 2005 et du 7 février 2006.

La présidente du Conseil régional des  
partenaires du marché du travail de la  
région de la Capitale-Nationale



LYNE DRAPEAU

Le directeur régional d'Emploi-Québec  
Région de la Capitale-Nationale



BENOÎT LEMAY

## Avant-propos

La Direction régionale d'Emploi-Québec a développé, au fil des ans, de nombreux partenariats qui contribuent à bonifier et à compléter ses actions, que ce soit dans la perspective de permettre aux individus d'accéder à l'emploi ou dans le but de soutenir, de maintenir et de développer l'emploi. D'autres partenariats s'inscrivent aussi dans une perspective d'appui et de collaboration afin de créer un espace favorable à la mise en œuvre et au développement d'initiatives vouées à la diversification économique de la région.

À cet effet, dans un souci d'harmonisation - et ainsi que le souhaite la Communauté métropolitaine de Québec (CMQ) qui souligne que dans une perspective de coordination et de concertation une « vision commune et partagée mobilise les acteurs économiques et prévient le développement d'une concurrence stérile à l'échelle métropolitaine<sup>1</sup> » - nous avons tenu compte des plans d'action de nos partenaires, tels la Communauté métropolitaine de Québec, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), Pôle Québec Chaudière-Appalaches, de même que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC).

Afin de répondre de façon efficace aux besoins des entreprises et des individus, nous souhaitons favoriser la concertation entre le service aux entreprises d'Emploi-Québec, celui des centres de formation professionnelle, les employeurs et les syndicats. Nous voulons, en ce sens, explorer diverses pistes d'amélioration, comme la création de liens avec les services de placement des établissements scolaires, lorsque des besoins de recrutement rapide se font sentir ou encore la mise sur pied de mécanismes permettant une connaissance réciproque des services aux entreprises d'Emploi-Québec et des centres de formation professionnelle, afin de mieux servir la clientèle employeurs. Nous souhaitons également donner suite à l'entente conclue avec le MDEIE, afin d'améliorer la compétitivité des entreprises.

Aussi, nous poursuivrons, avec les organisations communautaires oeuvrant en employabilité et les centres locaux de développement (CLD), un partenariat basé sur la confiance, la reconnaissance des expertises mutuelles dans le but d'assurer un meilleur continuum de services et un accompagnement plus efficace des clientèles. Cette collaboration permettra un positionnement quant à la répartition des clientèles servies par ces ressources en encourageant le partenariat, l'actualisation de l'offre de service, le réseautage et les alliances entre celles-ci. Nous croyons important également de créer un espace favorisant les échanges et permettant l'émergence d'outils ou de projets novateurs visant l'amélioration des interventions.

À cet effet, l'information sur le marché du travail revêt une importance réaffirmée. Nous voulons maintenir la production des outils utilisés par Emploi-Québec et nos partenaires en poursuivant leur diffusion et en stimulant leur appropriation.

Nous souhaitons, enfin, que dans le contexte actuel de changement, l'ensemble de nos outils, de nos mesures et de nos interventions permettent, d'une part, que la clientèle « individus » fasse des choix motivants et pertinents et, d'autre part, que la clientèle « entreprises » soit sensibilisée à l'évolution du marché du travail et prenne des décisions stratégiques et éclairées.

---

<sup>1</sup> Communauté métropolitaine de Québec, *Projet d'énoncé de vision stratégique du développement*, p. 10.

## **1. La mission d'Emploi-Québec et le contexte national**

La nouvelle agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle est issue de l'intégration administrative de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu. Elle assume à ce titre la responsabilité de la gestion du service public d'emploi (mesures et services d'emploi aux individus et aux entreprises) et des services de solidarité sociale (aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes et aide financière de dernier recours).

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

La gestion désormais unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale devrait permettre de tirer un meilleur parti des ressources disponibles pour l'intégration en emploi des prestataires de l'aide de dernier recours et des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en assurant un continuum des services orientés vers l'emploi, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale et une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle.

## **2. Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale**

Nous avons connu, au cours des dernières décennies, plusieurs changements qui ont modifié graduellement le marché du travail. D'un contexte où les emplois disponibles étaient restreints, un grand nombre de personnes étant en recherche d'emploi, nous sommes passés à un contexte plus favorable où des emplois sont offerts dans plusieurs secteurs d'activité. Nous pouvons affirmer à cet égard que le marché du travail est en mutation.

Dans les quelques pages qui suivent, nous vous proposons d'abord un portrait général de la communauté et de la main-d'œuvre de la région de la Capitale-Nationale selon le dernier recensement de 2001. Nous verrons ensuite un portrait de la clientèle des prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi selon les données statistiques au 30 juin 2005. Nous présenterons également un bilan de l'année 2005 et jetterons enfin un bref regard sur l'avenir.

### **2.1. Portrait de la communauté et de la main-d'œuvre de la région de la Capitale-Nationale** (Source : Statistique Canada, recensement de 2001)

L'ensemble du Québec compte 7 237 480 personnes. De ce nombre, la population totale comprise sur le territoire de la Capitale-Nationale se chiffre à 638 910 personnes, qui se répartissent entre 307 870 hommes (48,2 %) et 331 050 femmes (51,8 %).

Sur le plan des tranches d'âge, la proportion de gens âgés entre 15 et 24 ans atteint 13,3 % (84 840 personnes). Les 25 à 44 ans représentent 29,3 % (187 330) de la population, les 45 à 64 ans 27,7 % (176 720) et les 65 ans et plus, 14,2 % (90 845).

Si nous jetons un regard sur la scolarité, nous notons que 36,7 % (194 350 personnes) des personnes de 15 ans et plus ont un diplôme d'études secondaires ou d'une école de métiers. Dans l'ensemble du Québec, cette proportion se fixe à 35,4 %. Ensuite, 16,9 % des gens, soit 89 355 personnes, ont obtenu un diplôme d'études collégiales. Cette proportion est supérieure à ce qu'on trouve dans l'ensemble du Québec (14,5 %). Enfin, 20,1 % des personnes de 15 ans et plus (106 355 personnes) sont titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 17,2 % (1 003 165 personnes) pour le Québec.

Le salaire annuel moyen des hommes, sans égard au temps travaillé, est plus élevé que celui versé aux femmes. Il est de 37 311 \$ chez les premiers et de 25 695 \$ chez les secondes, soit un écart de près de 12 000 \$.

Ajoutons que 75,6 % des travailleurs (235 295) sont employés à temps plein. Ce résultat est comparable à l'ensemble du Québec (75,4 %).

Bien sûr, ces résultats varient selon les différents territoires où la situation peut être passablement différentes. Ainsi, les territoires de Portneuf et de Charlevoix présentent des particularités qui seront mises en lumière dans leur plan d'action respectif.

## 2.2. Portrait de la clientèle

### Prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi (en date du 30 juin 2005)

On dénombrait 18 180 prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail (PAAT) dans la région de la Capitale-Nationale, en juin 2005. Alors que la région représente 8,8 % de l'ensemble de la population du Québec, elle ne compte que pour 7,4 % des 245 237 PAAT observées pour l'ensemble du Québec. Entre juin 2004 et juin 2005, le nombre total de personnes prestataires dans la région de la Capitale-Nationale a chuté de 6,3 % ou 1 223 personnes, variant de 19 403 à 18 180. Au Québec, on observe également une diminution du nombre de PAAT mais dans une plus faible proportion que celle de la Capitale-Nationale (-4,9 % ou 12 528 personnes).

Dans la région comme dans l'ensemble du Québec, on retrouve une plus forte proportion d'hommes que de femmes prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi. Ainsi, des 18 180 prestataires de la région, 59,7 % sont des hommes et 40,3 % des femmes.

Mentionnons également que les prestataires âgés de 45 ans et plus sont plus nombreux en juin 2005 qu'en juin 2004, et ce, tant en nombre qu'en pourcentage. En revanche, les 35 et 44 ans et les 25 et 34 ans sont moins présents. Ainsi, on compte 6 906 ou 38 % PAAT âgés de 45 ans et plus, 4 647 ou 25,6 % âgés de 35 à 44 ans et 4 321 ou 23,8 % âgés de 25 à 34 ans.

Le nombre de prestataires de certains secteurs d'activité a connu des hausses sensibles entre juin 2004 et juin 2005. Les domaines les plus touchés, en pourcentage, sont les suivants : industries des articles ménagers, commerce de gros (+ 35,7 % ou 6 prestataires), industries des produits pétroliers, commerce de gros (+ 31,1 % ou 6 prestataires), industrie du vêtement et de la mercerie, commerce de gros (+21,1 % ou 4 prestataires) et industrie des produits textiles (+18,8 % ou 9 prestataires). On remarque cependant que la forte hausse proportionnelle est magnifiée par le faible nombre de personnes impliquées.

Voici une représentation du pourcentage de prestataires d'assurance-emploi selon les domaines professionnels de la Classification nationale des professions (CNP). Bien que le domaine des métiers, transport et machinerie ainsi que celui de la transformation, fabrication et services d'utilité comptent respectivement pour 12 % et 3 % du total de l'emploi régional, ils représentent 40 % des PAAT.

	Part (%) du secteur dans la région (PAAT)	Part de la Capitale- Nationale dans l'ensemble du Québec (PAAT)
Gestion	3,2	8,0
Affaires, finance et administration	12,3	8,0
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	4,7	9,5
Santé	2,0	9,7
Sciences sociales, enseignement, admin. publique et religion	7,3	9,3
Arts, culture, sports et loisirs	2,9	9,1
Vente et services	23,7	10,3
Métiers, transport et machinerie	32,5	8,5
Secteur primaire	3,3	4,5
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	7,3	4,1

### Portrait des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes (en date du 30 juin 2005)

Entre le 30 juin 2004 et le 30 juin 2005, le nombre de prestataires sans contraintes de la région est passé de 11 544 à 10 467, ce qui constitue une chute de 9,3 % ou 1 077. Dans l'ensemble du Québec, la baisse était moins sentie (-9 160 prestataires ou -5,6 %). Il est intéressant de souligner que la région de la Capitale-Nationale représente, en juin 2005, que 6,7 % du total des prestataires observé pour l'ensemble du Québec.

Dans la région, les hommes comptaient pour 61,6 % des prestataires sans contraintes et les femmes, pour 38,4 %. Notons que le nombre de prestataires sans contraintes représentait 36,2 % du total de tous les types de prestataires à cette date.



La situation familiale des prestataires en juin 2005 a peu varié par rapport à l'an dernier. Des 10 467 prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, 7 194 ou 68,7 % sont des personnes qui habitent seules, 1 234 ou 11,8 %, des couples avec enfants, 1 192 ou 11,4 %, des familles monoparentales et 827 ou 7,9 %, des couples sans enfants.

Parmi les prestataires, 47,2 % (4 938) n'ont pas de diplôme d'études secondaires, 21,6 % (2 263) ont obtenu leur diplôme d'études secondaires, 7,7 % (805) leur diplôme d'études collégiales et 6,7 % (705) leur diplôme universitaire.

L'âge moyen des prestataires sans contraintes est légèrement supérieur à 38 ans. Toutefois, les prestataires sont concentrés dans deux catégories soient : les 45-54 ans (33,4 % ou 3 496 prestataires) et les 35-44 ans (30,6 % ou 3 202 prestataires).

Toujours chez les prestataires sans contraintes, la durée cumulative moyenne à l'aide a augmenté entre juin 2004 et juin 2005 passant de 119 mois à 124,8 mois. Et pour cause. Une plus forte proportion de prestataires cumulent une durée moyenne supérieure à 120 mois (47 % en 2005 vs 44 % en 2004). Le quart des prestataires cumulent une durée moyenne entre 48 mois et 119 mois.

Dans la même perspective, on observe une légère augmentation de la durée consécutive moyenne entre les mois de juin 2004 et 2005. Ainsi, cette durée a varié de 62,3 mois à 64,4 mois pour la région de la Capitale-Nationale.

### 2.3. Bilan de 2005

Les années se suivent et ne se ressemblent guère. L'année 2005 a été différente, et ce, à bien des points de vue. Non seulement la région enregistre le plus long cycle de croissance qu'elle n'a jamais connu, mais elle marque des gains très significatifs en termes de création d'emplois. En 2005, on dénombre 14 100 emplois de plus qu'en 2004. Cette hausse de 4,3 %, largement supérieure à la moyenne provinciale (0,7 %), porte le nombre total d'emplois dans la région à 347 500. Précisons que les gains nets d'emplois au cours de la dernière année sont à temps plein. En effet, l'emploi à temps plein s'est accru de 14 900 pour se fixer à 283 500, alors que l'emploi à temps partiel a fléchi de 800, passant de 64 800 à 64 000.

Les femmes sont celles qui ont le plus bénéficié de la bonne performance de l'emploi dans la région de la Capitale-Nationale. En effet, le niveau d'emploi chez ces dernières a augmenté de 8,7 % ou 13 500 pour atteindre 169 300 soit 48,7 % des emplois présents dans la région. Chez les hommes, on observe un gain net de 0,4 % ou 700 emplois, constitué d'une perte de 2 300 emplois à temps partiel et d'une hausse de 3 000 emplois à temps plein.

L'augmentation de la population active, semblable à celle de l'emploi, a provoqué peu de remous. Le nombre de chômeurs ne s'est apprécié que de 1 000 dans la région passant à 21 400. Le taux de chômage régional est demeuré inchangé et s'établit à 5,8 %.

Le taux d'emploi (62,6 %) ainsi que le taux d'activité (66,4 %) affichent, tous deux, des hausses significatives. Mentionnons que les niveaux observés en 2005 pour les taux d'emplois, d'activité et de chômage de la région se rapprochent davantage de la moyenne canadienne que de la moyenne québécoise.

Évolution des grands indicateurs du marché du travail pour l'année 2005					
	2004 en millier	2005 en millier	Variation (n)	Variation (%)	Ensemble du Québec Variation (%)
Population	549,2	555,4	6,2	1,1	1,2
Population active	353,8	368,9	15,1	4,3	0,7
Emploi	333,4	347,5	14,1	4,2	1,0
Temps plein	268,6	283,5	14,9	5,5	1,1
Temps partiel	64,8	64,0	-0,8	-1,2	0,5
Chômeurs	20,4	21,4	1,0	4,9	-2,1
Population inactive	195,4	186,5	-8,9	-4,6	-2,0
Taux d'activité	64,4	66,4		3,1	-0,5
Taux de chômage	5,8	5,8		-	-3,6
Taux d'emploi	60,7	62,6		3,1	-0,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes annuelles.

L'analyse des gains d'emplois selon le secteur d'activité nous révèle que 2005 a été une très bonne année pour le secteur de la production de biens dans la région de la Capitale-Nationale. Selon *l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada, ce secteur accapare, à lui seul, près de 71 % des gains nets d'emplois de la région. La construction et le secteur de la fabrication en sont les principaux responsables. Toutefois, certains segments du secteur des services ont aussi enregistré des gains notables. Il s'agit, entre autres, de la finance et des assurances, du commerce et des administrations publiques.

À l'opposé, quelques secteurs ont connu des pertes d'emplois. Soulignons, à cet égard en 2005, les autres services, les services de l'enseignement, l'information, culture et loisirs ainsi que le transport et entreposage.

## **2.4. Un bref regard sur l'avenir**

### **Création d'emplois par secteur dans la région de la Capitale-Nationale**

Selon les dernières estimations d'Emploi-Québec, la région de la Capitale-Nationale pourra compter sur 21 300 nouveaux emplois au cours de la période 2005-2009. Il s'agit d'une hausse annuelle moyenne de 1,2 % du nombre d'emplois pour notre région. Pour l'ensemble du Québec, la hausse est estimée à 1,3 % ou 251 000. La croissance de l'emploi sera plus intense en début de période et ralentira par la suite.

Le taux de chômage, pour sa part, ne cessera de diminuer au cours de la période de prévision et se fixera à 5,3 % en 2009.

#### **Secteur d'activité économique**

L'économie de la région de la Capitale-Nationale est fortement orientée vers le secteur des services. En 2004, un peu plus de 85 % des 333 600 emplois se concentraient dans l'une des entreprises de ce secteur.

Au cours de la période 2005 à 2009, rien ne viendra bouleverser cet état de choses. Selon les dernières estimations d'Emploi-Québec, les gains d'emplois seront concentrés dans les secteurs d'activité des soins de santé et de l'assistance sociale, du commerce, des services professionnels, scientifiques et techniques, de la gestion d'entreprises et des services administratifs, de l'hébergement et de la restauration ainsi que de l'information, de la culture et des loisirs.

Quelques segments de la fabrication présenteront un bilan positif, en ce qui concerne la création d'emplois. Il s'agit de la fabrication d'aliments et de boissons, de la fabrication de produits informatiques et électroniques, de la fabrication de produits métalliques ainsi que de la fabrication de machines.

Dans le secteur primaire, qui est composé de l'agriculture, de la pêche, de la foresterie et de l'exploitation forestière ainsi que de l'extraction minière, le niveau d'emploi diminuera d'ici à 2009.

La construction connaîtra, de son côté, un léger repli. Le dynamisme observé dans le secteur de l'immobilier sera contrebalancé par la faiblesse de la natalité, laquelle influe directement sur la constitution de nouveaux ménages et, par conséquent, sur la demande de logements. Bien que modérée, la tendance haussière des taux d'intérêt pourrait également retarder l'accès à la propriété pour certains consommateurs.

#### **Demande de remplacement de la main-d'œuvre**

La demande de main-d'œuvre est également constituée de la demande de remplacement. À cet égard, la proportion des gens âgés de 45 ans et plus est plus élevée dans la Capitale-Nationale (36 %) que dans l'ensemble du Québec (35 %). Par ailleurs, les dernières données de l'Institut de la statistique nous révèlent que le taux de fécondité<sup>2</sup> des femmes au Québec est de 1,4 enfant, alors qu'il devrait être de 2,1 enfants pour atteindre le seuil de renouvellement de la population. La région de la Capitale-Nationale affiche l'un des taux de fécondité les plus faibles, à 1,28.

En 2005, 70,7 % de la population de la Capitale-Nationale était en âge de travailler (15-64 ans). On prévoit qu'en 2008 le potentiel d'emplois dépassera la capacité de la région à pourvoir ces emplois (personne en emploi + personne à la recherche d'emploi). Notons que la proportion des 0-14 ans se fixe à 14,4 % dans la région, comparativement à 16,6 % dans

<sup>2</sup> Taux de fécondité : nombre d'enfants par femme.



l'ensemble du Québec. À titre indicatif, cette proportion représente 14,1 % en Gaspésie, 16,5 % en Chaudière-Appalaches et 18,5 % dans la région des Laurentides.

À plus long terme, nous pouvons prévoir qu'en 2026, dans la région de la Capitale-Nationale, seulement 59,7 % de la population serait en âge de travailler (15-64 ans). Par conséquent, la demande de main-d'œuvre liée au remplacement augmenterait de façon graduelle et continue au cours des 20 prochaines années.

#### En résumé

Le faible taux de chômage, la diminution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi et les difficultés rencontrées dans certains secteurs, en ce qui concerne le recrutement et de rétention de la main-d'œuvre, sont autant d'éléments qui démontrent que l'emploi, particulièrement sur le plan de la demande, devra être au centre des préoccupations de l'ensemble des acteurs économiques. Les enjeux qui y sont rattachés sont déterminants pour le développement économique et social de la région et du Québec.

L'arrivée de nouvelles personnes au sein de la population active se fait à un rythme plus lent qu'auparavant. Cette situation est attribuable à la baisse démographique enregistrée au cours des dernières décennies. En outre, le nombre de personnes se retirant de la population active connaîtra une croissance marquée à court terme. Nous sommes également touchés par le phénomène du vieillissement de la population. Nous devons constater que nous nous engageons dans une période où nous connaissons des problèmes de disponibilité de main-d'œuvre, tant sur le plan régional que national.

C'est dans le contexte de ce nouveau marché du travail qu'Emploi-Québec est appelée à intervenir pour favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Dans cette perspective, nous devons, entre autres, prévoir l'impact du vieillissement de la main-d'œuvre sur les différents secteurs d'activité, outiller les acteurs du marché du travail pour qu'ils puissent mieux apprivoiser les changements, et tout cela, dans un souci de mieux orienter nos actions afin de réduire les impacts de ces phénomènes sur le marché du travail régional.

### 3. Les défis organisationnels

Avant de traiter des enjeux qui interpellent Emploi-Québec et des stratégies qui y sont liées, il nous apparaît pertinent de dégager une vision du développement des services publics d'emploi qui tiennent compte tout autant de la conjoncture que des enjeux à moyen terme.

Cet exercice de vision permet de définir les défis organisationnels auxquels sont confrontés les services publics d'emploi dans un souci d'amélioration continue de la prestation de services. Les défis doivent, par définition, être limités afin de représenter de réelles priorités pour l'organisation. C'est pourquoi nous n'avons pas retenu de défi pour chaque enjeu proposé. Enfin, bien que ces défis soient importants dès maintenant, il nous faut les considérer dans une perspective de moyen terme.

#### 3.1. S'adapter à la réorganisation des services et à la modernisation gouvernementale

La réorganisation des services à l'échelle régionale a été rendue nécessaire pour atteindre une meilleure efficacité de nos services, tout en les ajustant aux réductions du budget de fonctionnement. L'objectif de la réorganisation des services doit être de continuer à livrer la même gamme de services, dans l'esprit d'une meilleure complémentarité entre la Direction régionale et les centres locaux d'emploi (CLE), de même que des CLE entre eux ainsi qu'avec les organisations communautaires oeuvrant en employabilité. Le projet Convergence, qui vise l'établissement d'un continuum de services orienté vers l'emploi et des services unifiés d'accueil, d'évaluation et de référence des réseaux d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu, amène une unicité de gestion des deux réseaux tant au niveau de la Direction régionale que des centres locaux d'emploi. Cette façon de faire permettra un accès rapide aux services d'emploi ou aux autres services appropriés à la situation des personnes. Une information claire, relative à ces changements, sera diffusée auprès des différentes clientèles à l'interne comme à l'externe. La qualité des services aux personnes et aux entreprises en matière d'accueil et de référence demeurera une priorité qui guidera les choix de la région au cours de cet exercice. À cet effet, nous nous assurerons de mesurer l'impact de ces changements auprès de la clientèle individus dans les CLE. Nous devons cependant tenir compte du nombre d'intervenants pouvant répondre à ce défi dans nos centres locaux d'emploi. Aussi, dans le cadre des travaux en cours concernant Services Québec, nous pourrions être appelés également à modifier notre organisation du travail,

puisque'il est possible que les centres locaux d'emploi deviennent un lieu où la population pourrait obtenir une vaste gamme de services et de renseignements en se rendant à un seul endroit.

### **3.2. *Maintenir et développer différents partenariats***

L'appariement entre les besoins de main-d'œuvre exprimés par les entreprises, d'une part, et les personnes en recherche d'emploi, d'autre part, demeure l'un des défis à relever. Afin de bonifier et de compléter nos actions sur le terrain avec les individus et les entreprises, nous devons maintenir et développer différents partenariats, que ce soit avec les acteurs économiques, politiques, de l'éducation et, dans un souci de complémentarité de services, avec les organisations communautaires oeuvrant en employabilité financés par Emploi-Québec.

En ce sens, pour donner suite aux orientations retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail quant à la nécessité de mieux répondre aux besoins des diverses clientèles d'Emploi-Québec, nous avons entrepris, en partenariat avec la Conférence régionale des élus (CRÉ), anciennement le Conseil régional de concertation et de développement, un vaste chantier en vue d'une meilleure complémentarité des services du réseau des ressources externes et de ceux d'Emploi-Québec. À cette fin, nous avons consulté, par l'entremise d'une firme d'experts-conseils, des individus, des entreprises et divers intervenants sur les besoins des clients (entreprises et individus) par rapport aux nouveaux enjeux du marché du travail, de même que sur les façons d'y répondre<sup>3</sup>. Donnant suite au rapport déposé en mars 2004 et aux consultations qui l'ont accompagné, nous poursuivrons l'ajustement de l'offre de service public d'emploi. La région entend donc mettre en place les conditions nécessaires pour que, graduellement, les services offerts par Emploi-Québec et le réseau des ressources en employabilité correspondent davantage aux besoins exprimés et aux enjeux du marché du travail.

### **3.3. *Moduler l'organisation du travail afin de répondre aux besoins des diverses clientèles***

Les services rendus aux différentes clientèles ont tous un point en commun, l'évaluation de leurs besoins. Cette évaluation est le point de départ d'une offre de service où l'accompagnement est modulé en fonction de ces divers types de clientèles afin d'accroître l'efficacité de nos interventions. La région entend moduler son aide en offrant des types d'accompagnement différents au regard de l'autonomie des personnes. Divers impératifs motivent ce choix : la volonté d'assurer un continuum efficient vers l'emploi, l'obligation de répondre aux différentes stratégies gouvernementales, l'achalandage constaté dans nos CLE, les volumes de clientèle fluctuant selon les périodes ainsi que la diminution des effectifs d'Emploi-Québec des dernières années.

### **3.4. *Poursuivre la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT)***

Ainsi qu'on nous l'a rappelé de façon unanime au cours des consultations, il est primordial que nous disposions d'une information sur le marché du travail à jour, vulgarisée, facilement accessible aussi bien à l'intérieur de notre organisation qu'auprès de nos partenaires et de notre clientèle, qui met en lumière le potentiel immédiat, tout autant que les perspectives du marché du travail.

La mise en place de l'information sur le marché du travail en ligne soutient cette préoccupation d'une plus grande accessibilité de l'information auprès des chercheurs d'emploi, des entreprises, des partenaires et du personnel d'Emploi-Québec. L'information sur le marché du travail au niveau local, tout comme aux niveaux régional et national, doit être une préoccupation centrale. En ce sens, la circulation de l'information est primordiale pour l'appariement rapide de l'offre et de la demande ainsi qu'un outil essentiel dans la prise de décision, tant pour acheter de la formation que pour faire découvrir à la clientèle les diverses possibilités qu'offre le marché du travail. L'IMT doit être également un point d'ancrage permettant l'arrimage des équipes aux individus et des équipes aux employeurs. De plus, une vulgarisation de l'information adaptée à différentes clientèles et permettant de rejoindre un plus grand nombre de personnes devra faire l'objet d'un souci constant.

<sup>3</sup> Étude pour une complémentarité accrue et un meilleur continuum de service, CRCDQ/Emploi-Québec, FRP Groupe Conseil, mars 2004

Ce défi touche particulièrement la production et la diffusion de l'information visant à s'assurer de rendre accessibles nos divers outils qui ont trait au marché du travail régional. Pensons aux publications sur les perspectives sectorielles et professionnelles ou sur les emplois en demande, au Bulletin régional sur le marché du travail, à l'In-tendances ainsi qu'aux analyses et aux avis sur différents métiers ou secteurs d'activité.

### **3.5. Mobiliser le personnel dans les périodes de changement**

Pour la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, comme pour toute autre organisation, la mobilisation du personnel est un défi déterminant, particulièrement en période de changement. Parallèlement au projet Convergence, nous entendons rendre opérationnel le plan d'organisation régional proposant notamment un regroupement des CLE de l'agglomération de Québec. Il est donc primordial que, comme par le passé, nous puissions compter sur des personnes attachées à la mission de l'organisation. Bien sûr, nous devons composer avec les impondérables mais, surtout, nous devons, tout au long du processus, nous assurer de maintenir des stratégies efficaces pour informer, communiquer, échanger, soutenir nos ressources et les accompagner dans une perspective de formation continue et de développement professionnel.

## **4. Les orientations stratégiques**

Nous croyons que pour les individus, l'emploi est, sans contredit, le moyen le plus efficace pour lutter contre la pauvreté, l'exclusion sociale et la dépendance économique, face à l'État. Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) partage cette vision, comme l'indique son plan d'action 2004-2007 où il est dit que « l'emploi demeure encore le premier pôle d'intégration économique et sociale<sup>4</sup> ». Pour les entreprises, le défi est de pouvoir disposer d'une main-d'œuvre qualifiée afin de répondre à la demande.

C'est à la jonction de ces enjeux que se situe le cœur de la mission d'Emploi-Québec. Notre travail de tous les jours consiste à faire en sorte que les aspirations des uns et les besoins des autres puissent se rejoindre. Une gamme de mesures et services est ainsi mise à la disposition des individus et des entreprises afin de répondre à cette commande d'arrimage.

Au fil des ans, la recherche de cette adéquation nous a permis de développer des pratiques basées sur une longue histoire au regard de l'offre de main-d'œuvre. En effet, nous avons connu, au cours des dernières décennies, un marché du travail marqué par des surplus importants de main-d'œuvre ou, en d'autres mots, par un manque important d'emplois. Nous sommes et nous serons confrontés, dans un avenir rapproché, à une réalité nouvelle où la main-d'œuvre potentielle se fera plus rare malgré la disponibilité des emplois dans certains secteurs d'activité.

Emploi-Québec structurera son intervention autour des grandes orientations stratégiques nationales suivantes :

- I Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois, par une intervention rapide auprès des demandeurs de prestations, le soutien aux personnes à risque de sous-emploi et une contribution accrue des services universels d'information sur le marché du travail et de placement.
- II Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux, par une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail et une contribution à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.
- III Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens, par la formation du personnel, le développement de l'information de gestion et des indicateurs de résultats, l'accroissement de l'information sur le marché du travail tant au niveau stratégique qu'opérationnel, le renforcement du partenariat avec les autres ministères concernés, les ressources externes et les organismes en développement de l'employabilité, l'évaluation des mesures et des services d'Emploi-Québec, le soutien à la planification régionale et locale, ainsi que par l'amélioration de la planification, de la gestion et du contrôle budgétaires.

<sup>4</sup> Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, *Des valeurs partagées, des intérêts communs. Plan d'action 2004-2007*, p. 6.

Afin de répondre à ces grandes orientations, quatre axes d'intervention se dégagent dans la région de la Capitale-Nationale et s'inscrivent dans la lignée des enjeux du marché du travail :

Enjeu 1 - Augmenter et améliorer l'offre de main-d'œuvre

Enjeu 2 - Optimiser nos interventions face à la demande de main-d'œuvre

Enjeu 3 - Favoriser le maintien en emploi

Enjeu 4 - Soutenir la qualification de la main-d'œuvre

## **5. Les enjeux régionaux**

Les activités d'Emploi-Québec ont pour but de soutenir l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Tant les stratégies que les outils dont nous disposons doivent s'adapter à la conjoncture, tout en contribuant à résoudre les problèmes structurels qui nous affectent.

C'est sous cet angle que nous avons choisi de définir nos deux premiers enjeux. En considérant d'abord l'offre de main-d'œuvre et les enjeux du marché du travail, puis la demande actuelle et future venant des employeurs.

### **5.1. Enjeu 1 - Augmenter et améliorer l'offre de main-d'œuvre**

L'offre de main-d'œuvre est essentiellement composée de personnes, sans emploi ou en emploi, qui désirent se trouver un emploi ou avoir accès à un autre emploi. Pour Emploi-Québec, améliorer l'offre de main-d'œuvre signifie utiliser les moyens dont nous disposons pour faciliter l'obtention d'un emploi ou encore la transition vers un autre emploi pouvant répondre aux besoins de l'individu, d'une part, et aux besoins des entreprises, d'autre part.

La demande de main-d'œuvre sera grandissante au cours de la période à venir. L'offre de main-d'œuvre, à l'opposé, sera moins forte qu'elle ne l'a été au cours des dernières décennies, principalement en raison de la baisse démographique. Dans ce contexte, les interventions auprès des individus doivent être de plus en plus efficaces afin que l'on puisse augmenter le bassin de la main-d'œuvre apte à intégrer le marché de l'emploi.

À cet effet, nous développerons différents projets qui pourront sortir des habitudes d'intervention habituelles. Un cadre prédéterminé, visant des objectifs précis de mise en mouvement et d'intégration au marché du travail, permettra à des centres locaux d'emploi (CLE) ou des équipes de la Direction régionale de proposer au Conseil des partenaires du marché du travail un certain nombre de projets qui feront l'objet d'une évaluation en lien avec le cadre établi. Un budget représentant 1 % du Fonds de développement du marché du travail sera réservé pour la mise sur pied de tels projets.

Il est important de souligner que les services offerts dans chacun des centres locaux d'emploi (CLE) et par le réseau des organisations communautaires œuvrant en employabilité sont modulés en fonction des besoins de toutes les catégories de personnes.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :

#### **5.1.1. Évaluation et accompagnement**

Une évaluation de départ adéquate étant le gage d'un cheminement éclairé et motivant pour les personnes en situation de retour ou d'insertion en emploi, Emploi-Québec confirme son positionnement à l'égard de cette intervention comme pierre d'assise de l'ensemble de nos services.

L'évolution du marché du travail fera en sorte que les employeurs auront plus que jamais besoin d'une main-d'œuvre compétente sur les plans du savoir, du savoir-faire et du savoir-être. La notion d'accompagnement revêt par conséquent une importance particulière. Dans un contexte où s'accroît la partie de la clientèle qui rencontre des obstacles multiples ou qui vit des difficultés nombreuses, nous devons voir la notion d'accompagnement de la clientèle en processus d'intégration au marché du travail comme étant importante à toutes les étapes du cheminement, y compris en situation d'emploi dans certains cas. À ce propos, nous devons échanger, avec les organisations communautaires œuvrant en employabilité, nos définitions respectives de suivi et d'accompagnement. Nous souhaitons prioriser certaines actions en cette matière et définir l'implication possible de nos organismes partenaires, à cet effet.



Après une évaluation rigoureuse, nous devons repérer la clientèle à accompagner et déterminer l'intensité à accorder à cet accompagnement. En raison des besoins exprimés par les employeurs, nous avons accordé une attention particulière au réemploi ces dernières années. Nous devons maintenir l'aide au réemploi rapide pour les personnes chez qui ce besoin a été reconnu. Cependant, le marché du travail nous force à adapter nos interventions aux besoins de la clientèle plus éloignée du marché du travail. En ce sens, nous devons plus que jamais voir l'intégration à l'emploi comme se situant dans un continuum de services, en étant ouverts à de nouvelles stratégies d'intervention avec la clientèle plus éloignée. Des thèmes comme la mise en mouvement, la détermination de projets de vie ou de choix professionnels, la préemployabilité (main-d'œuvre disponible mais non prête) prennent tout leur sens. Par ailleurs, il faudra préserver le fragile équilibre entre les interventions à moyen et à long termes, l'atteinte des cibles, l'utilisation optimale des ressources financières disponibles et les modifications organisationnelles.

### *5.1.2. Utilisation optimale de nos bassins de main-d'œuvre*

Au fil des ans, Emploi-Québec est intervenue de façon particulière auprès de certains groupes de clientèle. Conscients et respectueux de ces particularités, nous entendons poursuivre les interventions auprès, notamment, des femmes, pour qui une entente spécifique portant sur la condition féminine regroupant divers partenaires est en voie de réalisation pour 2006, des personnes de 45 ans et plus, des personnes handicapées, des jeunes et, devant la diminution du bassin de main-d'œuvre disponible, tenter de rejoindre les jeunes retraités qui désirent retourner sur le marché du travail. Compte tenu des besoins du marché du travail et de la demande de main-d'œuvre qui sera grandissante au cours des prochaines années, particulièrement en raison de la baisse démographique, nous entendons intervenir de façon particulière avec la clientèle immigrante. Différents partenaires tels la Communauté métropolitaine de Québec (CMQ), le Bureau de la Capitale-Nationale (BCN), la Conférence des élus (CRÉ) ou encore le Centre local de développement (CLD) soulignent dans leurs projets ou plans d'action respectifs l'importance d'attirer et d'augmenter le nombre d'immigrants sur notre territoire. En concertation avec différents acteurs voulant intervenir de façon ciblée avec cette clientèle, nous tenterons d'avoir un portrait commun des individus immigrants permettant de comprendre leurs besoins, notamment au niveau de la reconnaissance des acquis, afin de mieux les accompagner dans leur cheminement vers l'emploi. De façon spécifique, nous comptons mettre en œuvre avec plusieurs partenaires une entente spécifique sur l'établissement durable des personnes immigrantes dans la région de la Capitale-Nationale.

Nous entendons miser sur le potentiel de toutes ces clientèles comme faisant partie de la réponse aux défis actuels et futurs soulevés par le marché du travail. Nous croyons fondamentalement que nous devons contribuer à leur développement afin de nous assurer qu'elles pourront répondre aux besoins du marché du travail. Nous leur offrirons les services appropriés à leurs besoins, que ce soit sur le plan de l'information sur le marché du travail, du réemploi rapide ou d'une intervention de plus longue durée.

Nous sommes conscients qu'avec la baisse des effectifs d'Emploi-Québec des dernières années nous ne pouvons pas travailler de façon aussi soutenue et de la même manière avec toute la clientèle. Nous voulons, de ce fait, privilégier l'efficacité au regard de la clientèle à servir en priorité, en faisant des efforts soutenus pour celle qui fait appel à nos services de façon autonome et motivée et qui veut intégrer le marché du travail, qu'elle soit éloignée ou plus près du marché du travail. Nous nous efforcerons de travailler, notamment avec la clientèle en situation d'emploi précaire, qui montre la motivation, l'intérêt et le potentiel voulus pour bonifier ses conditions de travail et améliorer sa situation socio-économique, et ce, afin de répondre aux besoins émergents du marché du travail.

### *5.1.3. Intervention sur le savoir être de la clientèle «individus»*

En raison d'un marché du travail plus favorable que celui des dernières décennies, nous voyons s'accroître la partie de la clientèle sans emploi qui est évaluée comme étant sans contraintes mais présentant des obstacles à l'emploi. En conséquence, il nous apparaît pertinent de réfléchir avec nos partenaires sur les attitudes et les comportements recherchés par les employeurs et sur des moyens à mettre à la disposition des individus qui présentent des obstacles à l'emploi. Nous devons mettre un effort particulier à adapter et vulgariser notre information sur le marché du travail auprès des personnes présentant ces obstacles, afin de leur démontrer



que le marché du travail a besoin d'eux et que des moyens sont accessibles pour améliorer leur profil d'employabilité et faciliter leur intégration à l'emploi. Nous visons, entre autres, à rejoindre les jeunes de milieux défavorisés fréquentant l'école ou des organismes communautaires telles les maisons de jeunes. Nous voulons que ces jeunes, par le biais d'une information précoce, puissent choisir les options de maintien ou de retour en formation ou encore l'intégration en emploi.

Afin de favoriser l'intégration de la clientèle plus éloignée du marché du travail, nous permettrons l'ouverture à des formes de stages en emploi en mettant à contribution les employeurs et les syndicats, nous poursuivrons l'inclusion systématique d'un volet savoir être dans nos achats de formation et nous aurons recours de façon optimale à la mesure *Subventions salariales* en utilisant toute la flexibilité permise.

## **5.2. Enjeu 2 - Optimiser nos interventions face à la demande de main-d'œuvre**

La demande de main-d'œuvre est essentiellement conditionnée par deux phénomènes : la croissance économique et la demande de remplacement.

Divers facteurs peuvent influencer cette croissance économique : le développement des marchés intérieurs, le développement des marchés liés à l'exportation, les taux de change, les taux hypothécaires ou l'inflation. À cet égard, les perspectives pour la région nous indiquent une croissance de l'emploi modérée mais continue, pour les prochaines années.

Considérant qu'il n'y a qu'une cible globale « entreprise » sur l'ensemble des cibles, nous préciserons les problématiques sur lesquelles Emploi-Québec peut intervenir de façon significative. Par la suite, nous développerons les indicateurs de résultats à utiliser en lien avec ces problématiques.

**Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :**

### **5.2.1. Intervention en entreprise par regroupement**

Les équipes aux entreprises aborderont différentes stratégies, afin de sensibiliser les employeurs aux enjeux stratégiques de la gestion des ressources humaines en entreprise. En plus des regroupements « naturels » selon une approche territoriale, les intervenants d'Emploi-Québec pourront travailler avec certains regroupements sectoriels ou associatifs afin de rejoindre les entreprises pouvant bénéficier de nos services.

#### **Le recrutement :**

Grâce à nos outils liés à l'information sur le marché du travail, le placement en ligne, les actions telles que la Foire de l'emploi ainsi que les ateliers proposés aux employeurs, nous participons activement au thème du recrutement. Par ailleurs, lorsque les employeurs expriment des besoins particuliers, nous pourrions compter sur des liens partenariaux, notamment avec les services de placement des centres de formation professionnelle, des collèges et des universités.

### **5.2.2. Intervention prioritaire auprès des très petites entreprises (TPE)**

Les moyennes et les grosses entreprises sont davantage sensibilisées à l'évolution du marché du travail et à ses impacts. Nous devons intervenir, de façon particulière, auprès des petites entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines ou qui ont peu conscience des effets de cette évolution mais chez qui l'on a identifié une situation problématique, présente ou à venir, et des besoins en ce sens. Nous devons porter une attention particulière aux entreprises pour lesquelles un potentiel de croissance ou de développement est identifié. Pôle Québec Chaudière-Appalaches souligne d'ailleurs que « la petite taille des entreprises et les difficultés à obtenir des capitaux de croissance les empêchent de développer des avantages concurrentiels et, par conséquent, de se positionner favorablement par la différenciation et par des produits à valeurs ajoutées<sup>5</sup> ». Afin notamment de contribuer à l'amélioration de la productivité de ces entreprises, nous travaillerons auprès des employeurs, en collaboration avec le MDEIE et les autres partenaires, à remédier aux conséquences sur la main-d'œuvre de cette mutation du marché du travail.

<sup>5</sup> Pôle Québec Chaudière-Appalaches, *Plan stratégique 2004-2007*, p. 16.

### ***5.2.3. Utilisation de mesures incitatives auprès de l'ensemble des employeurs pour l'accueil des clientèles éloignées***

Dans un marché du travail où la main-d'œuvre se fera plus rare, les employeurs auront à s'adapter à cette réalité. L'arrimage entre l'offre et la demande étant au centre de nos préoccupations, nous devons permettre certains ajustements afin que les employeurs puissent accueillir, d'une part, de nouveaux bassins de main-d'œuvre (immigrants, travailleurs âgés) et, d'autre part, des clientèles pouvant être décrites comme étant plus éloignées du marché du travail.

À cet effet, des mesures diverses, telles que l'accompagnement en début d'emploi ou une utilisation maximale des critères du programme *Subventions salariales*, pourront être envisagées et balisées.

## ***5.3. Enjeu 3 - Favoriser le maintien en emploi***

Au-delà de la mission d'arrimer l'offre et la demande de main-d'œuvre, l'enjeu n'est plus seulement le recrutement de travailleurs formés et disponibles. Nous croyons que les employeurs sont les premiers intervenants en matière de ressources humaines. Emploi-Québec entend donc les soutenir dans la définition et la réévaluation des compétences génériques et spécifiques exigées ainsi que sur le plan des conditions de travail offertes. À cet effet, nous favoriserons l'expérimentation de mesures à des fins de rétention ou de maintien de la main-d'œuvre en emploi. Aussi, nous devons nous assurer de valoriser le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* et la formation en général auprès de l'ensemble des employeurs, afin que ces derniers voient les différents effets positifs de la formation en entreprise.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :

### ***5.3.1. Sensibilisation des employeurs aux nouveaux enjeux du marché du travail***

Les intervenants du service aux entreprises comptent sensibiliser les employeurs aux nouveaux enjeux du marché du travail, afin qu'ils voient les impacts de la diminution de la main-d'œuvre disponible et puissent porter une attention particulière à la gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Dans les années présentes et à venir, les employeurs sont et seront confrontés à des valeurs différentes véhiculées par les jeunes travailleurs. Par l'intermédiaire de la mesure *Concertation pour l'emploi* nous pourrions proposer des interventions sur des thèmes tels que *Devenir un employeur de choix*, *La rétention du personnel* ou *Le vieillissement de la main-d'œuvre et la baisse démographique*.

### ***5.3.2. Utilisation optimale de la Mesure de formation employeurs***

Avec, entre autres, l'évolution de la technologie, la mise sur pied de nouveaux procédés, la mécanisation et l'automatisation, il nous apparaît essentiel de contrer une diminution des compétences à l'intérieur des entreprises. Afin d'avoir un impact positif sur le maintien en emploi, nous voulons maximiser l'utilisation de la *Mesure de formation employeurs*.

## ***5.4. Enjeu 4 - Soutenir la qualification de la main-d'œuvre***

Le vieillissement de la population ainsi que le déclin démographique auront des répercussions sur les entreprises. Les départs à la retraite, combinés avec la diminution de la population potentiellement active, créeront sur le marché du travail des périodes frictionnelles importantes. Les entreprises devront, en conséquence, améliorer leur productivité, mécaniser et automatiser leurs procédés de production. Elles doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre capable de relever le défi et prête à s'adapter à ces changements. C'est dans cet esprit que nos interventions devront se faire auprès de la clientèle en démarche d'intégration à l'emploi.

La mission d'Emploi-Québec n'est pas la formation au sens large, mais le soutien des personnes sans emploi dans leur démarche d'intégration au marché du travail, ainsi que l'aide aux entreprises dans les volets développement, maintien et stabilisation de l'emploi. En ce sens, nous devons agir en complémentarité avec le réseau de l'éducation, d'abord par le soutien du revenu des participants aux programmes de formation offrant de bonnes perspectives d'emploi et ensuite par l'achat de certaines formations particulières visant à combler les besoins du marché du travail. C'est pour concrétiser cette complémentarité

que nous désirons prioriser certains métiers et professions qui feront l'objet d'achats de formation et de références par nos agents d'aide à l'emploi.

Malheureusement, une part trop grande des travailleurs n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires, ne possèdent pas les compétences pour relever les défis de l'avenir ou encore occupent des emplois saisonniers ne leur permettant pas d'avoir accès à une situation économique stable. Cette dernière lacune est particulièrement présente dans certaines régions ou certains territoires, Charlevoix par exemple. Notre action en formation devra donc permettre de combler un large éventail de besoins.

Il est important de préciser que la liste des professions en demande ainsi que les perspectives professionnelles demeurent d'actualité pour guider les chercheurs d'emploi qui veulent se prévaloir d'une formation ou réintégrer le marché du travail. Nous maintiendrons néanmoins l'accessibilité à la *Mesure de formation* pour les personnes visant d'autres métiers ou professions, comblant ainsi certains besoins du marché du travail. De plus, la formation à temps partiel, permettant de rejoindre un plus grand nombre de personnes et, tel que mentionné précédemment, le *programme d'apprentissage en milieu de travail* visant une acquisition de connaissances directement reliée au besoin des employeurs, devront faire l'objet d'une attention particulière des intervenants d'Emploi-Québec.

Au cours de la prochaine année, les achats de formation d'Emploi-Québec se feront de manière prioritaire en lien avec les métiers et professions indiqués ci-dessous. Ces derniers sont tirés des perspectives sectorielles et professionnelles propres à la région de la Capitale-Nationale, pour la période de 2005 à 2009. Brièvement, les éléments qui ont été pris en compte pour l'exercice de planification et pour chaque profession sont : le niveau d'emploi selon l'Enquête de la population active (EPA), la proportion des personnes de 45 ans et plus, le nombre de prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi, le taux d'érosion annuel estimé pour chaque profession, l'estimation du nombre d'emplois qui seront créés jusqu'en 2009, par catégorie d'emploi<sup>6</sup>, ainsi que le nombre de nouveaux diplômés prévus dans les établissements d'enseignement. Mentionnons, de plus, que la liste des professions en demande est venue appuyer le travail d'identification des métiers et professions.

CNP	Titre de la profession
1243	Secrétaires médicaux/secrétaires dentaires
2253	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin
3152	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées
3414	Préposés/préposées à la stérilisation
5241	Concepteurs/conceptrices d'animation 2D/3D
6221	Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros
6231	Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance dommages
6242	Cuisiniers/cuisinières
6471	Accompagnateurs/accompagnatrices pour clientèles particulières
9511	Opérateurs/opératrices de machines d'usinage
7265	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser
7411	Conducteurs/conductrices de camions
7412	Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun

<sup>6</sup> Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale. Perspectives professionnelles 2005-2009, Québec, 2005, section Définition des variables, méthodologie et interprétation des résultats.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :

#### 5.4.1. Actualisation de nos achats de formation

En considérant différents modes d'intervention, tels que l'alternance travail-études, la conciliation travail-études et les stages en milieu de travail, et ce, afin de nous adapter aux nouvelles réalités du marché du travail, nous voulons :

- Mettre en œuvre des projets de formation, n'excluant pas le semi-spécialisé et le non spécialisé, qui répondent à des besoins de main-d'œuvre, suscitent néanmoins davantage d'intérêt auprès des clientèles visées et créent une réelle différence dans l'amélioration de vie économique ;
- Favoriser l'achat de formation là où il existe des possibilités de reconnaissance des acquis pouvant être reliés à des expériences de travail, une formation non complétée ou encore une expérience de vie dans des organismes telles que les entreprises d'insertion ;
- Intégrer de façon systématique un volet savoir être à notre offre de formation pour les clientèles plus éloignées et favoriser, au-delà du suivi administratif, un accompagnement accru de la part des institutions d'enseignement, auprès des étudiants ayant terminé leur formation et étant en démarche d'intégration au marché du travail ;
- Poursuivre, en collaboration avec Service Canada (anciennement RHDCC), l'ouverture à la formation à temps partiel de courte durée pour la clientèle sans emploi.

Par ailleurs, certains employeurs mentionnent que la main-d'œuvre qui se présente n'est pas suffisamment qualifiée ou n'a pas le savoir-faire recherché<sup>7</sup>. Il est vrai que, dans un contexte de compétitivité entre les entreprises, les employeurs ont besoin que la future main-d'œuvre acquière des compétences directement liées aux besoins évolutifs du marché. À cet effet, nous pourrions, en matière de formation, ajuster nos critères d'achat de formation pour coller davantage aux besoins des entreprises. Nous pourrions notamment :

- Effectuer des micro-analyses, en plus de nous appuyer sur les perspectives professionnelles, afin de répondre à des besoins ponctuels donnant accès à des emplois; Renforcer, par le biais de tables de concertation, les liens avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), les institutions d'enseignement ainsi que différents acteurs concernés afin d'approfondir la connaissance de certains secteurs ciblés ;
- Concevoir des formations qualifiantes de courte durée ou de perfectionnement pour les travailleurs en emploi, en complémentarité avec la Loi du 1 % ;
- Favoriser la concertation entre le service aux entreprises et l'équipe de la *Mesure de formation (MFOR)* afin d'apporter une contribution des conseillers en développement de la main-d'œuvre et de l'emploi (CDMOE) à la définition des besoins de formation et associer les entreprises et les syndicats à la formation ;
- En lien avec l'IMT : approfondir la connaissance des comités sectoriels et de leurs outils en collaborant davantage avec ces derniers.

#### 5.4.2. Accès à la Mesure de formation générale et professionnelle

Dans un contexte de mondialisation de plus en plus présent, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) souligne notamment que les entreprises doivent innover sans cesse pour rester dans la course et que, « dans cette économie fondée sur le savoir, la formation de base et le développement des compétences de la main-d'œuvre acquièrent une importance capitale, car la valeur des biens et des services repose de plus en plus sur les connaissances nécessaires à leur fabrication<sup>8</sup> ». Avec les exigences demandées par les employeurs et, afin que la clientèle ait les compétences spécifiques minimales pour intégrer ou réintégrer le marché du travail, nous voulons permettre aux individus peu scolarisés ou peu qualifiés d'avoir un accès à une formation générale

<sup>7</sup> CRCDQ/Emploi-Québec et FRP Groupe Conseil, *Étude pour une complémentarité accrue et un meilleur continuum de service*, mars 2004, p. 39.

<sup>8</sup> Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, *Plan d'action Québec-région. Le rendez-vous national des régions, horizon 2005*, p. 12.



ou à une formation professionnelle. Cependant, certains individus ayant complété une formation professionnelle se retrouvent parfois sans emploi en raison des exigences du marché du travail qui évoluent rapidement. Les employeurs ayant besoin d'embaucher cette clientèle pourront compter sur la mesure de formation employeurs. Emploi-Québec pourra contribuer au financement de la formation de ces candidats permettant ainsi de combler certains besoins exprimés par les employeurs.

#### 5.4.3. *Accroissement de la qualification professionnelle ou du perfectionnement pour la clientèle en emploi et en situation de précarité et les travailleurs saisonniers*

Devant les besoins du marché du travail qui évoluent rapidement, la baisse démographique qui fera en sorte que la main-d'œuvre disponible diminuera et la présence actuelle de travailleurs ayant la volonté, la motivation et le potentiel d'accroître leurs compétences, nous devons avoir une ouverture à ce que les travailleurs saisonniers et les travailleurs en situation de précarité puissent avoir accès à une formation professionnelle ou un perfectionnement.

## 6. La Table interrégionale

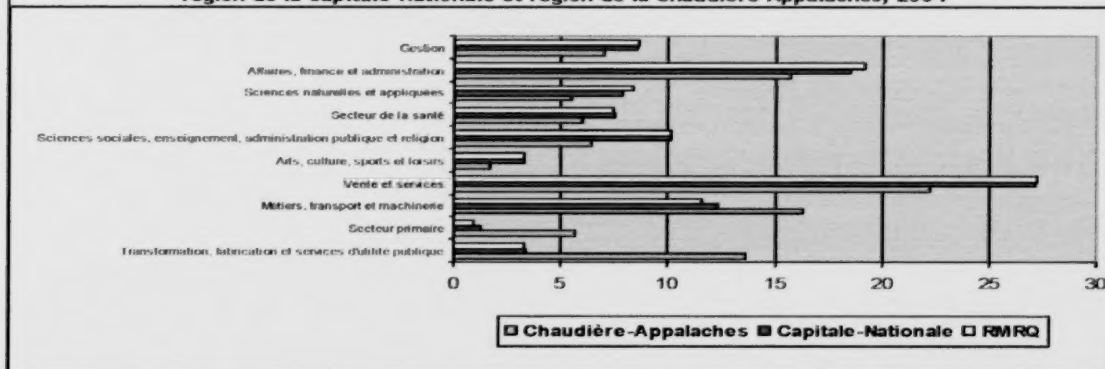
### Le marché du travail de la région métropolitaine de recensement (RMR)

Le marché du travail d'une région dépasse évidemment ses frontières administratives. La région de la Capitale-Nationale constitue, pour un grand nombre de résidents de la Chaudière-Appalaches, un marché du travail que l'on peut qualifier de « naturel ». En 2001, parmi les 190 100 personnes occupées de la Chaudière-Appalaches, c'est 28 700 personnes ou 15,1 % qui travaillent dans la région de la Capitale-Nationale. Cette mobilité est constituée, à 85 %, de résidents de la ville de Lévis qui travaillent dans la ville de Québec pour occuper des emplois principalement dans les secteurs de l'administration publique, des soins de santé et de l'assistance sociale, du commerce de détail, des services professionnels, scientifiques et techniques et des services d'enseignement.

Évidemment, la mobilité s'observe aussi dans l'autre sens, puisque quelque 9 300 personnes de la Capitale-Nationale participent, en 2001, au marché du travail de la Chaudière-Appalaches. Les résidents de la Capitale-Nationale qui travaillent en Chaudière-Appalaches se dirigent majoritairement, soit dans une proportion de 96 %, vers la ville de Lévis pour occuper des emplois principalement dans les secteurs de la fabrication, du commerce de détail, des soins de santé, de l'assistance sociale, des finances, assurances, immobilier et location.

Le marché du travail de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec, qui correspond à la ville de Québec et à la ville de Lévis, devient donc un incontournable pour une forte proportion de chercheurs et de chercheuses d'emploi. Ainsi que le montre le graphique suivant, la RMR de Québec et la région de la Capitale-Nationale sont semblables en ce qui concerne la répartition de l'emploi selon le genre de compétence. Ces résultats sont attribuables au fait que la ville de Québec représente un poids considérable dans la RMR, soit quelque 85 %. La RMR de Québec se distingue particulièrement par ses parts d'emploi dans les domaines suivants : la vente et les services, les affaires, la finance et l'administration ainsi que les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique et la religion.

Part relative de l'emploi en pourcentage selon le genre de compétence, RMR de Québec, région de la Capitale-Nationale et région de la Chaudière-Appalaches, 2004





En 2005, la RMR de Québec a procuré de l'emploi à 379 000 personnes en moyenne, ce qui représente une augmentation de 14 300 ou 3,9 % par rapport à l'année 2004. Fait à signaler, le secteur des services, généralement le responsable de la majorité de la création des emplois, arrive deuxième. En effet, des gains marqués sont observés dans le secteur de la production de biens avec 11 200 nouveaux emplois, comparativement à 3 200 emplois dans le secteur des services. Trois secteurs de la RMR de Québec ont connu des gains appréciables. Il s'agit de la fabrication, de la construction et de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location. En contrepartie, les services aux entreprises, l'information, culture et loisirs, les services d'enseignement et le transport et entreposage ont connu une baisse de leur niveau d'emploi.

L'accroissement de l'emploi et de la population active a porté les taux d'emploi et d'activité à des niveaux jusqu'à maintenant inégalés. Par ailleurs, le taux de chômage de la RMR est le plus faible des agglomérations urbaines du Québec en 2005.

Évolution des grands indicateurs du marché du travail de la RMR de Québec pour l'année 2005					
	2004 en millier	2005 en millier	Variation (n)	Variation (%)	Variation (%) Ensemble du Québec
Population 15 ans et plus	586,7	593,8	7,1	1,2	1,2
Population active	386,7	401,4	14,7	3,8	0,7
Emploi	364,7	379,0	14,3	3,9	1,0
Temps plein	294,0	309,4	15,4	5,2	1,1
Temps partiel	70,6	69,6	-1,0	-1,4	0,5
Chômeurs	22,1	22,3	0,2	0,9	-2,1
Population inactive	200,0	192,5	-7,5	-3,8	-2,0
Taux d'activité	65,9	67,6		2,6	-0,5
Taux de chômage	5,7	5,6		-1,8	-3,7
Taux d'emploi	62,2	63,8		2,6	-0,2

Source : Enquête sur la population active, 2004 et 2005 ; moyennes annuelles

#### Poursuivre et développer les collaborations avec la région de la Chaudière-Appalaches :

La création d'Emploi-Québec en 1998 a conduit les deux conseils régionaux des partenaires du marché du travail à se doter d'une table interrégionale, afin d'harmoniser certaines interventions et ainsi répondre plus adéquatement aux besoins des chercheurs et chercheuses d'emploi et des entreprises. En effet, la région de la Chaudière-Appalaches et celle de la Capitale-Nationale constituent l'une pour l'autre un marché du travail « naturel » pour une partie de leur population en âge de travailler. On songe ici, plus particulièrement, à la région métropolitaine de recensement.

Dans la continuité des collaborations déjà établies entre les deux régions, la Table interrégionale entend :

- Poursuivre les échanges entre les présidents des conseils régionaux des partenaires des deux régions pour le suivi des rencontres respectives ;
- Partager les problématiques, enjeux et stratégies retenus dans les plans d'action des deux régions ;
- Poursuivre les échanges et collaborations entre les permanences des deux régions sur certains dossiers, et ce, afin d'améliorer le service à la clientèle et augmenter l'efficacité des interventions, dans un contexte de complémentarité :
  - Description et analyse du marché du travail de la RMR (région métropolitaine de recensement), zone qui concerne plus particulièrement les interventions des deux régions ;
  - Sensibilisation du personnel des CLE afin de reconnaître, de part et d'autre, un marché du travail qui déborde les frontières de chacune des régions, notamment par l'entremise des deux réseaux de répondants en information sur le marché du travail ;
  - Diffusion des productions d'information sur le marché du travail respectives des deux régions dans les centres locaux d'emploi de la région métropolitaine de Québec ;
  - Partage de vision sur la qualification de la main-d'œuvre ;
  - Définition de défis communs concernant certains secteurs d'activité présents dans la RMR ;

- o Amélioration de la collaboration, en ce qui concerne l'accessibilité à la *Mesure de formation* et aux organisations communautaires oeuvrant en employabilité pour nos clientèles respectives.

## **7. Investissement budgétaire 2006-2007 par regroupement de mesures**

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le Conseil régional propose, comme pour les années précédentes, une répartition en fonction de quatre grands regroupements de mesures : ceux relatifs à la formation, aux ressources externes, aux autres mesures aux individus et aux services aux entreprises. Soulignons que la mesure s'adressant aux entreprises regroupe : *Concertation pour l'emploi*, *Subventions salariales* (entreprises privées) et *MFOR entreprise*.

Les pourcentages suggérés par regroupement de mesures se présentent comme une toile de fond qui servira de guide et donnera une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales au cours de la prochaine année.

Voici donc la description des orientations budgétaires 2006-2007 proposées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Cette proposition prend en compte, à titre de part régionale, environ 5 millions de dollars transférés au ministère de l'Éducation sous forme de préachats de formation pour les clientèles d'Emploi-Québec.

En 2006-2007, le bloc Formation, avec 49 %, représente le plus fort pourcentage d'investissements. Le soutien du revenu, associé à la formation, entraîne, en général, des coûts élevés. Tel qu'exprimé dans les enjeux et les stratégies du Plan d'action régional pour 2006-2007, plusieurs autres raisons expliquent ce choix, dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir les compétences de base ou une formation professionnelle ou technique facilitant leur intégration au marché du travail. De plus, les entreprises signalent, de façon constante, des besoins de main-d'œuvre qualifiée. La formation est un outil pour répondre aux enjeux de l'inadéquation entre l'offre et la demande ainsi qu'à la restructuration de l'activité économique régionale.

Le bloc Ressources externes devrait atteindre 20 % en 2006-2007. Cette proportion des investissements du Fonds de développement du marché du travail devrait nous permettre de conserver des niveaux de service équivalents pour les mêmes clientèles qu'en 2005-2006.

Le bloc Autres services aux individus regroupe des mesures telles que : *Subventions salariales* (expérience de travail), *Soutien au travail autonome* et *Prestations de retour au travail*, qui permettent à la clientèle d'intégrer le marché du travail. Il inclut également la mesure *Insertion sociale* qui contribue à la préparation à l'emploi de la clientèle plus éloignée du marché du travail. Il devrait représenter 19 % du budget total.

Aussi, les difficultés que signalent les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines, le vieillissement et le renouvellement de la main-d'œuvre ainsi que le nombre croissant des entreprises desservies nous incitent à augmenter nos interventions en entreprise. Conséquemment, le bloc Services aux entreprises représente 12 % du budget total.

Enfin, un marché du travail qui change et une volonté de sortir des sentiers battus en termes d'intervention, nous amènent à prévoir un budget visant des actions de mise en mouvement et d'intégration de nos bassins de clientèles à l'emploi. Nous souhaitons développer différents projets permettant à des centres locaux d'emploi (CLE) ou des équipes de la Direction régionale de proposer au Conseil régional des partenaires du marché du travail un certain nombre de projets qui feront l'objet d'une évaluation en lien avec un cadre précis. Un budget représentant 1 % du Fonds de développement du marché du travail sera prévu à l'intérieur des quatre blocs précédents pour la mise sur pied de tels projets.

## 8. Annexes

### 8.1. Répartition des budgets d'intervention du Fonds régional de développement du marché du travail

Centre local d'emploi (CLE)	Pondération de 40		Pondération de 40		Pondération de 20		Pondération par CLE
	Prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes		Prestataires de l'assurance-emploi		Entreprise*		
	Proportion (%)	Part de la pondération de 40	Proportion (%)	Part de la pondération de 40	Proportion (%)	Part de la pondération de 20	Total
Quartiers-Historiques	27,4	11,0	11,6	4,6	23,6	4,7	20,3
Sainte-Foy	20,1	8,0	25,3	10,1	37,5	7,5	25,6
Charlesbourg	25,5	10,2	21,2	8,5	13,9	2,8	21,5
Beauport	16,3	6,5	14,6	5,8	10,7	2,1	14,5
Côte-de-Beaupré	1,9	0,8	4,9	2,0	2,3	0,5	3,2
Baie St-Paul	1,1	0,4	5,2	2,1	2,5	0,5	3,0
La Malbaie	2,6	1,0	7,3	2,9	2,8	0,6	4,5
Portneuf	5,0	2,0	10,0	4,0	6,7	1,3	7,4
Total	100,0	40,0	100,0	40,0	100,0	20,0	100,0

Toutes les données ont été arrondies à un chiffre significatif après le point.

Sources : Prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, fichiers administratifs du MESSF, moyenne annuelle de juillet 2004 à juin 2005.

Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs, fichiers administratifs d'Emploi-Québec, moyenne annuelle de juillet 2004 à juin 2005.

Entreprises, Emploi-Québec; LIC 2006.

\*Nombre d'entreprises excluant les secteurs des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux.

## 8.2. Fonds de développement du marché du travail : Budget préliminaire - Répartition locale du budget d'intervention 2006-2007

Modèle de répartition « 40-40-20 »	Budget FDMT 2006-2007			
	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total	
Budget initial	10 489 500	36 010 400	46 499 900	
Budget additionnel (CIT)	1 396 900	-	1 396 900	
Budget total	11 886 400	36 010 400	47 896 800	
<b>Enveloppe régionale</b>				
Ententes régionales pour clientèles spécifiques, CIT, CPE	1 584 500	3 931 800	5 516 300	
Réserve régionale	574 500	1 425 500	2 000 000	
Total enveloppe régionale =	2 159 000	5 357 300	7 516 300	
<b>Total enveloppe locale à répartir =</b>				
	9 727 400	30 653 100	40 380 500	
<b>Enveloppe locale répartie entre les CLE de Baie Saint-Paul, La Malbaie et Portneuf</b>				
			<b>Poids régional pondéré (40-40-20)</b>	
CLE de Baie Saint-Paul	237 700	973 700	1 211 400	3,0 %
CLE de La Malbaie	309 100	1 508 000	1 817 100	4,5 %
CLE de Portneuf	427 900	2 560 300	2 988 200	7,4 %
	974 700	5 042 000	6 016 700	14,9 %
<b>Enveloppe régionale dédiée aux CLE de l'agglomération de Québec</b>				
Offres de formation	1 519 700	3 771 100	5 290 800	
Ress. externes, Ins. sociale, J. vol. et Chantiers urbains	2 323 900	5 766 400	8 090 300	
	3 843 600	9 537 500	13 381 100	
<b>Enveloppe locale répartie entre les CLE de l'agglomération de Québec</b>				
			<b>Poids regroupé pondéré (40-40-20)</b>	
CLE de Beauport	832 100	2 735 000	3 567 100	17,0 %
CLE de Charlesbourg	1 343 200	3 965 400	5 308 600	25,3 %
CLE de La Côte-de-Beaupré	178 300	619 000	797 300	3,8 %
CLE de Limoilou	-	-	-	---
CLE de Loretteville	-	-	-	---
CLE des Quartiers-Historiques	1 283 700	3 710 200	4 993 900	23,8 %
CLE de Sainte-Foy	1 271 800	5 044 000	6 315 800	30,1 %
CLE de Vanier-Des Rivières	-	-	-	---
	4 909 100	16 073 600	20 982 700	100,0 %
<b>Total enveloppe locale répartie =</b>				
	9 727 400	30 653 100	40 380 500	

### 8.3. Tableau des indicateurs de résultats

Dans ce tableau, nous vous présentons les cibles de résultats. Différents facteurs de contingence peuvent influencer les résultats que nous comptons atteindre. Les cibles de résultats qui vous sont présentées sont donc sujettes à changement en fonction des facteurs de contingence<sup>9</sup>.

No	Indicateurs de résultats 2006-2007	Cibles de résultats
01	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	60 000
02	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	20 379
03	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	2 609
04	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48 %
05	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	11 931
06	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
07	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec prestataires de l'assistance-emploi	7 784
08	Taux d'emploi des prestataires d'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	41,1 %
09	Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 412
10	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	1 567
11	Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,8 %
12	Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	11,56 M\$
13	Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (Entente Canada-Québec)	14,09 M\$
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec (Entente Canada-Québec)	10 822
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (Entente Canada-Québec)	4 586
16	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	512
17	Nombre de nouvelles ententes de qualification	375

<sup>9</sup> Un des éléments les plus importants des facteurs de contingence est le nombre de ressources disponibles. Advenant des modifications à ce niveau, les cibles devront alors être réévaluées.



### 8.4. Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'OEUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	AUTRES MEMBRES
<b>FORTIN, Yves</b> 2008-03-31 Secrétaire général Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches inc. (CSN) 155, boulevard Charest Est, bureau 200 Québec (Québec) G1K 3G6 Bureau : 418-647-5801 Télécopieur : 418-647-5719 Courriel : yves.fortin@csn.qc.ca	<b>RATTÉ, Yvon</b> 2007-03-31 Propriétaire IGA Yvon Ratté 7010, boul. du Jardin Charlesbourg (Québec) G1G 4A3 Bureau : 418-628-2511 Télécopieur : 418-628-7123 Télécopieur : 418-878-1490 (résidence) Courriel : iga00308compt@sobeys.com	<b>LAVOIE, Sandra</b> 2008-03-31 Directrice générale Groupe Intégration Travail 245, rue Soumande, bureau 280 Vanier (Québec) G1M 3H6 Bureau : 418-686-1888 poste 236 Télécopieur : 418-694-2123 Courriel : slavoie@riq.qc.ca
<b>GAGNON, Jacynthe</b> 2008-03-31 Présidente Fédération de la Rive-Nord (UPA) 5185, rue Rideau, C.P. 4000 Québec (Québec) G2E 5S2 Bureau : 418-872-0770 Télécopieur : 418-872-3386 Courriel : jacynthe.gagnon@upa.qc.ca	<b>DOLBEC, Pierre</b> 2009-03-31 Président et chef Direction Dolbec Logistique International inc. 361, rue des Entrepreneurs Québec (Québec) G1M 1B4 Bureau : 418-688-9115 Télécopieur : 418-688-0077 Courriel : pdolbec@dolbec-intl.ca	<b>LAMBERT, Louise</b> 2008-03-31 1253-B, boulevard Bastien Québec (Québec) G2K 1G3 Bureau : 418-575-4187 Courriel : jonathan@videofron.net
<b>LA RUE, Marc</b> 2008-03-31 Conseiller syndical Centrale de syndicats démocratiques (CSD) 801, 4 <sup>e</sup> Rue Québec (Québec) G1J 2T7 Bureau : 418-529-2956 Télécopieur : 418-529-6323 Courriel : laruem@csd.qc.ca	<b>DRAPEAU, Lyne</b> 2008-03-31 Directrice des ressources humaines Orléans Express 320, rue Abraham-Martin Québec (Québec) G1K 8N2 Bureau : 418-525-3026 Télécopieur : 418-525-3042 Courriel : ldrapeau@orleansexpress.com	<b>ROUSSEAU, Nicole</b> 2008-03-31 Directrice de la formation continue Cégep Limoilou 1300, 8 <sup>e</sup> Avenue Québec (Québec) G1J 5L5 Bureau : 418-647-6600 poste 6530 Télécopieur : 418-647-6797 Courriel : nicole.rousseau@climoilou.qc.ca
<b>LAPIERRE, Laure</b> 2008-03-31 Représentante syndicale Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) 5050, des Gradins, bureau 120 Québec (Québec) G2J 1P8 Bureau : 418-622-5170 Télécopieur : 418-622-4618 Courriel : quebec@sepb.qc.ca	<b>LANGLOIS, Josée</b> 2009-03-31 Directrice des ressources humaines SAVOURA – Les Serres du St-Laurent inc. Division Portneuf 700, rue Lucien-Thibodeau Portneuf (Québec) G0A 2Y0 Bureau : 418-286-6681, poste 235 Télécopieur : 418-286-4275 Courriel : jlanglois@savoura.com	<b>DEMERS, Bertrand</b> 2008-03-31 Conseil syndical de la région de Québec (CSQ) CS de la Capitale - Pavillon technique 1925, Mgr Plessis Québec (Québec) G1M 1A4 Bureau : 418-659-1852 Télécopieur : 418-525-8193 Courriel : demersb@educ.cscapitale.qc.ca
<b>MALTAIS, Claude</b> 2008-03-31 Président Conseil régional de la FTQ 5000, boul. des Gradins, bureau 120 Québec (Québec) G2J 1N3 Bureau : 418-622-4941 Télécopieur : 418-623-9932 Courriel : crqca@videofron.ca	<b>GAUTHIER, Ginette</b> 2008-03-31 Directrice générale Domaine Forget de Charlevoix 5, St-Antoine St-Irénée (Québec) G0T 1V0 Bureau : 418-452-8111 poste 223 Télécopieur : 418-452-3503 Courriel : ggauthier@domaineforget.com	<b>GINGRAS, Murielle</b> 2008-03-31 Présidente CS de la Capitale 1900, Place Côté Québec (Québec) G1N 3Y5 Bureau : 418-686-4840 poste 2003 Télécopieur : 418-686-4041 Courriel : dgcapitale@cscapitale.qc.ca
<b>MORIN, Lise-Andrée</b> 2008-03-31 Présidente Syndicat des employés de soutien Cégep de Limoilou (CSN) 1300, 8 <sup>e</sup> Avenue Québec (Québec) G1K 7H3 Bureau : 418-647-6600 (poste 6861) Télécopieur : 418-647-6797 Courriel : lamorin@climoilou.qc.ca	<b>GODIN, Jocelyne</b> 2009-03-31 Directrice des ressources humaines Gecko Électronique inc. 450, rue des Canotons Québec (Québec) G2E 5W6 Bureau : 418-872-4411, poste 133 Télécopieur : 418-872-0920 Courriel : jgodin@gecko-electronic.com	<b>GRENIER, Micheline</b> 2008-03-31 Action Emploi - Université Laval inc. Pavillon Ernest Lemieux, bureau 2533 Université Laval Québec (Québec) G1K 7P4 Bureau : 418-656-2131, poste 8045 Télécopieur : 418-656-7848 Courriel : micheline.grenier@spla.ulaval.ca

MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT BUREAU DE LA CAPITALE-NATIONALE	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET RÉGIONAL	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION
<b>DROUIN, Michèle</b> Directrice de la planification et des dossiers régionaux par intérim et responsable des communications Bureau de la Capitale-Nationale 700, boul. René-Lévesque Est 31 <sup>e</sup> étage Québec (Québec) G1R 5H1 Bureau : 418-644-5043 Télécopieur : 418-528-8556 michèle.drouin@bcn.gouv.qc.ca	<b>DESCÔTEAUX, Marie-Sylvie</b> Directrice régionale Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport 1020, route de l'Église 3 <sup>e</sup> étage Sainte-Foy (Québec) G1V 3V9 Bureau : 418-643-7934/644-9716 Télécopieur : 418-643-0972 marie-sylvie.descoteaux@mels.gouv.qc.ca	<b>DROLET, Jacques</b> Directeur régional Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation Direction régionale de la Capitale-Nationale 710, Place d'Youville, 3 <sup>e</sup> étage Québec (Québec) G1R 4Y4 Bureau : 418-691-5698 poste 4307 Télécopieur : 418-643-4099 jacques.drolet@mdeic.gouv.qc.ca	<b>BOUCHER, Louise</b> Directrice régionale Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles Direction régionale de la Capitale-Nationale et de l'Est du Québec 930, Chemin Ste-Foy, RC Québec (Québec) G1S 2L4 Bureau : 418-646-1605 poste : 30002 Télécopieur : 418-646-4985 louise.boucher@micc.gouv.qc.ca

M. Benoît Lemay, directeur régional d'Emploi-Québec, est membre d'office.

### 8.5. Documents utilisés

CRCDQ/Emploi-Québec et FRP Groupe Conseil, Étude pour une complémentarité accrue et un meilleur continuum de service, mars 2004.

Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale, Synthèse et analyse des plans stratégiques des principaux organismes de la région de la Capitale-Nationale 2005.

Emploi-Québec, Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale : perspectives professionnelles 2004-2008.

Emploi-Québec, Perspectives sectorielles de la région de la Capitale-Nationale 2003-2007, 2003, 18 p.

Enquête terrain auprès de micro-entreprises sur le territoire de la CDEC de Québec, novembre 2004.

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Évaluation des effets nets des mesures actives offertes aux individus, Direction de l'évaluation, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Direction générale des politiques, septembre 2003.

Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche. Plan d'action Québec-région; le rendez-vous national des régions, horizon 2005.

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, L'évaluation de l'interruption avant terme de la participation dans le contexte des mesures actives d'emploi, Direction générale des politiques, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, mars 2002.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Fichiers administratifs.

Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Des valeurs partagées, des intérêts communs; plan d'action 2004-2007; portrait économique.

Moderniser l'État; Pour des services de qualité aux citoyens; Briller parmi les meilleurs ; plan de modernisation 2004-2007.

Pôle Québec Chaudière-Appalaches, Plan stratégique 2004-2007.

Projet de Convergence des services des réseaux Emploi-Québec et Sécurité du revenu, Communauté métropolitaine de Québec, Projet d'énoncé de vision stratégique du développement.

Statistique Canada, Enquête sur la population active 2004, Compilations Emploi-Québec.